

B

**PERILAKU BURUH KONTRAK DI PT. PELABUHAN
INDONESIA III SEBAGAI ARENA MASYARAKAT
SEMI OTONOMI
(TINJAUAN ANTROPOLOGI HUKUM)**

SKRIPSI S-1

fk
fis Ant 02/03
Hay
P



Oleh :

IZZATUL HAYATI

NIM : 079715458

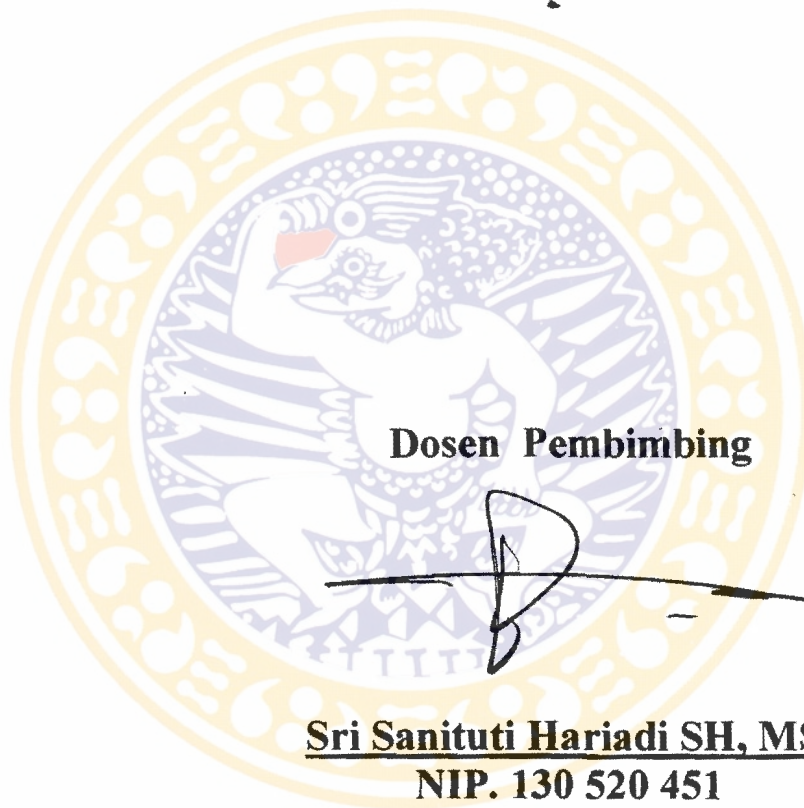
MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

**PROGRAM STUDI ANTROPOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

LEMBAR PERSETUJUAN

Setuju Untuk Diujikan

Surabaya, 1 Oktober 2002



Sri Sanituti Hariadi SH, MSi
NIP. 130 520 451

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji
pada tanggal 21 Oktober 2002.

Panitia Penguji terdiri dari :
Ketua



Drs. Moh. Adib, MA
NIP.131 801 411

Anggota I



Sri Sanituti Hariadi SH, MSi
NIP. 130 520 451

Anggota II



Sri Endah Kinasih Ssos, MSi
NIP. 132 162 038

ABSTRAK

Pengaruh krisis moneter membuat banyak perusahaan terpaksa menutup usahanya. Hal ini membuat para pengusaha mencari cara untuk mempekerjakan buruh tanpa harus memberi tunjangan dan bonus, sehingga dapat meminimalisasikan pengeluaran perusahaan dan produksi dapat berjalan lancar. Salah satu cara yakni dengan mempekerjakan buruh dengan sistem kontrak yang membuat para pengusaha terlepas dari berbagai kewajiban yang harus dipenuhi dibandingkan menggunakan tenaga buruh tetap. Tetapi bagi buruh kontrak, sistem kerja kontrak ini senantiasa mengancam keamanan kerja mereka karena dengan mudah hubungan kerjanya berakhir bila perusahaan tidak memerlukannya lagi. Aturan hukum yang melindungi kepentingan buruh kontrak inipun sangat minim. Namun peraturan formal dari pemerintah masih kurang dapat melindungi kepentingan buruh kontrak. Oleh karena itu, banyak pengusaha yang membuat peraturan sendiri yang sifatnya formal dan mengikat. Peraturan ini juga belum cukup mewakili "suara hati" para buruh kontrak.

Di sisi lain, ada pula aturan-aturan yang timbul dari kebiasaan-kebiasaan yang juga "hidup" dalam suatu arena sosial., dalam hal ini buruh kontrak. Kebiasaan-kebiasaan ini misalnya berupa proses tawar-menawar, proses-proses paksaan dan bujukan bersama. Kebiasaan-kebiasaan ini cukup efektif dalam mengatur dan mengikat para anggota dalam suatu arena sosial. Kebiasaan-kebiasaan ini merupakan kekuatan-kekuatan dari orang-orang dalam arena tersebut untuk menghadapi kekuatan-kekuatan luar yang mengancam eksistensi mereka. Aturan-aturan baik hukum formal (peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan) maupun hukum informal (kebiasaan-kebiasaan, norma-norma), semuanya "hidup" dan saling "berinteraksi" dalam suatu arena sosial. Hal ini menunjukkan adanya bidang sosial semi-otonom yang sedang bekerja serta terdapat kompleksitas/pluralisme hukum di dalamnya.

Tujuan penelitian ini adalah memberikan gambaran tentang perilaku buruh, khususnya buruh kontrak dalam melaksanakan baik peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan, maupun kebiasaan-kebiasaan dan norma-norma yang terdapat di perusahaan PT. Pelindo III. Selain itu, penelitian ini juga bermaksud memberikan kontribusi kepada Depnaker dan pengusaha (pembuat kebijakan) dalam memberlakukan aturan-aturan khususnya terhadap buruh kontrak agar hubungan pengusaha dengan buruh kontrak dan antara buruh kontrak dengan buruh tetap terjalin dengan baik dan harmonis.

Untuk mengetahui dan menggambarkan adanya bidang sosial semi-otonom dan pluralisme hukum dalam perusahaan PT. Pelindo III, digunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dari 100 orang buruh kontrak, diambil 5 orang sebagai informan, dan dari 900 orang buruh tetap diambil 7 orang untuk digunakan sebagai informan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan 2 cara yaitu melakukan wawancara mendalam dan melakukan koleksi data sekunder. Analisis data dalam studi ini menggunakan pendekatan kualitatif. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data, mengadakan pemeriksaan keabsahan data dan penafsiran data, serta merangkum atau meringkas data tanpa mengurangi makna dari data tersebut.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa perilaku buruh kontrak di perusahaan PT. Pelindo III dipengaruhi oleh peraturan-peraturan perusahaan dan dipengaruhi pula oleh norma-norma yang timbul dari kebiasaan-kebiasaan yang ada di perusahaan tersebut. Baik peraturan-peraturan dari pemerintah dan perusahaan maupun kebiasaan-kebiasaan, semuanya “hidup” dan saling “berinteraksi” di dalam perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pluralisme hukum di PT. Pelindo III. Walaupun secara potensial situasi pluralisme tersebut dapat menimbulkan konflik, namun yang terjadi di PT. Pelindo III justru terjadi integrasi di antara aturan-aturan tersebut. Hal ini bisa ditunjukkan dari perilaku para aktor di perusahaan PT. Pelindo III tersebut, khususnya buruh kontrak yang sedikit banyak perilaku mereka dipengaruhi oleh situasi pluralisme tersebut. Perilaku para aktor yang seringkali “melanggar” peraturan yuridis formal disana, justru dapat dibenarkan oleh kebiasaan-kebiasaan dan norma-norma yang berkembang di PT. Pelindo III, sehingga antara peraturan yuridis formal dan norma yang ada di sana saling melengkapi. Hal ini menunjukkan adanya bidang sosial semi-otonom yang bekerja, dimana ada semacam “arus bawah” yang “menyalahi” aturan-aturan hukum formal, namun sudah menjadi kebiasaan dan norma yang kekuatan mengikatnya sama kuatnya dengan aturan hukum formal. Dengan adanya norma-norma yang mengatur buruh kontrak ini, maka mereka tidak merasa khawatir akan status mereka yang masih tidak tetap. Karena dengan norma-norma yang ada, maka hak-hak mereka yang tidak bisa dipenuhi dari aturan yuridis formal justru dapat dipenuhi oleh norma-norma yang ada dan berkembang di PT. Pelindo III.

Proses terbentuknya norma disana dimulai dari interaksi antara buruh kontrak dengan para aktor lain di PT. Pelindo III. Interaksi ini menimbulkan sistem nilai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Kemudian terbentuk pola berpikir : apa yang harus saya lakukan sedangkan saya adalah buruh kontrak yang sewaktu-waktu bisa di PHK ?. dari sini kemudian timbul sikap : berbuat sesuatu agar tetap survive, dan akhirnya timbul perilaku, yang apabila diabstraksikan akan menimbulkan norma, yang mana norma-norma tersebut mengatur interaksi buruh kontrak dengan para aktor lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku buruh kontrak tersebut antara lain : adanya keinginan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan, adanya keinginan untuk membina hubungan kekeluargaan antar aktor, serta adanya keasadrn para buruh kontrak akan hak-hak dan kewajiban mereka.

Dari hasil penelitian ini, dapat digambarkan bahwa antara hukum formal (peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan) dan hukum informal (kebiasaan-kebiasaan dan norma-norma) dapat berjalan seiring dan seirama, saling melengkapi dan integratif, bahkan jauh dari konflik. Hal ini bisa dijadikan sebagai cerminan bagi pemerintah, khususnya Depnaker yang menangani masalah tenaga kerja dan para pengusaha dalam memberlakukan peraturan-peraturan, khususnya yang mengatur masalah tenaga kerja kontrak. Hendaknya setiap peraturan yang akan diberlakukan terlebih dahulu disesuaikan dengan norma-norma dan kebiasaan-kebiasaan yang ada dan berkembang di tempat para tenaga kerja tersebut bekerja, sehingga hal-hal yang dianggap “melanggar” oleh aturan yuridis formal tidak ada lagi, sehingga tidak ada lagi pihak yang akan merasa dirugikan.